

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia”

[COM(2021) 770 final]

„Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych”

[COM(2021) 773 final]

(2022/C 323/11)

Sprawozdawczyni: **Tatjana BABRAUSKIENĒ**

Współsprawozdawczyni: **Marija MINCZEWA**

Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 21.1.2022
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.5.2022
Data przyjęcia na sesji plenarnej	18.5.2022
Sesja plenarna nr	569
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	204/2/4

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES ponownie wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do wzmocnienia polityki w zakresie kształcenia dorosłych, aby zapewnić im prawo do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia, które sprzyjałyby włączeniu społecznemu i umożliwiły rozwijanie umiejętności przez całe życie, dzięki czemu uda się osiągnąć i przekroczyć cel przewidujący uczestnictwo w edukacji dorosłych na poziomie 60 % w skali roku. Warunkiem skutecznego wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych jest też rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności, usprawnienie systemu zarządzania i finansowania edukacji dorosłych, w tym szkoleń pracowniczych. W tym kontekście nie można zapominać o inwestycjach, koniecznych reformach i skutecznym dialogu społecznym wspierającym rozwój umiejętności, zgodnie z pierwszą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych, która zakłada prawo do szkolenia i uczenia się przez całe życie, oraz o włączeniu tych działań w ramy europejskiego semestru.

1.2. EKES podkreśla znaczenie swoich wcześniejszych opinii w sprawie uczenia się przez całe życie i edukacji dorosłych w kontekście inicjatyw dotyczących indywidualnych rachunków szkoleniowych i mikropoświadczeń. W szczególności zaznacza, że „podnoszenie i zmiana kwalifikacji są niezwykle ważne w kontekście wspierania transformacji ekologicznej i cyfrowej przemysłu i że te dwa elementy muszą być postrzegane jako kwestia odpowiedzialności społecznej i gospodarczej, aby zapewnić szkolenia sprzyjające włączeniu społecznemu z myślą o miejscach pracy wysokiej jakości i sprawdliwej transformacji dla wszystkich. Aby wspierać podnoszenie i zmianę kwalifikacji siły roboczej, potrzebne są przyszłościowe strategie przemysłowe, w tym skuteczna polityka w zakresie umiejętności. Mogą one pomóc w zapewnieniu sprawdliwego, również pod względem społecznym, przejścia na gospodarkę neutralną dla klimatu poprzez zrównoważenie rynku pracy, który będzie przyczyniać się do cyfryzacji sprzyjającej włączeniu społecznemu i tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości. Przedsiębiorstwa potrzebują skutecznego wsparcia, aby wzmacniać i finansować swoje strategie w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji swoich pracowników z myślą o zachęcaniu do wprowadzania innowacji. Jednocześnie należy respektować ogólny interes gospodarczy i społeczny. Układy zbiorowe powinny określać dostęp do różnych rodzajów płatnego urlopu szkoleniowego w celu zaspokojenia osobistych i zawodowych potrzeb pracowników”⁽¹⁾. Płatny urlop, który nie został uzgodniony między partnerami społecznymi i wynika z polityki rządowej, powinien być finansowany ze środków publicznych.

1.3. Szybkiemu opracowywaniu i rozpowszechnianiu nowych technologii musi towarzyszyć skuteczne podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie. Inwestycje w edukację dorosłych i rozwój umiejętności mogą odegrać kluczową rolę w odbudowie gospodarczej i budowaniu Europy socjalnej. Indywidualne rachunki szkoleniowe stanowią tylko jedno

⁽¹⁾ Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16.

z podejść i narzędzi finansowych rozważanych przez państwa członkowskie i partnerów społecznych UE. Proponowane rozwiązania nie powinny jednak zastępować: istniejących form zapewniania szkoleń przez pracodawców oraz publiczne i prywatne służby zatrudnienia, publicznego wsparcia dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych ani innych rodzajów wsparcia. Szczególnie skutecznym sposobem realizacji szkoleń w odpowiedzi na potrzeby określone na szczeblu krajowym i sektorowym są fundusze szkoleniowe zarządzane przez partnerów społecznych.

1.4. Zapewnienie odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej i większej zdolności do zatrudnienia jest kluczowym warunkiem rozwoju i rentowności przedsiębiorstw, rozwoju społecznego, zatrudnienia oraz przyczyniania się do realizacji celów politycznych wyznaczonych przez Unię Europejską. Już dziś w wielu sektorach i regionach można zauważyć problem niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz niedobory siły roboczej, które będą się nadal pogłębiać. Państwa członkowskie i pracodawcy mają w związku z tym do odegrania ważną rolę jako podmioty finansujące szkolenia i zachęcające do udziału w nich. Rozwój umiejętności musi odpowiadać potrzebom rynków pracy, jeżeli Europa ma wzmocnić swoją długoterminową konkurencyjność i zdolność do pobudzania innowacji, co jest istotne zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników.

1.5. Pracownicy natrafiają na liczne przeszkody w dostępie do szkoleń. Jeżeli obywatele mają otrzymać większą kontrolę nad własnym szkoleniem, powinni też uzyskać skuteczne doradztwo i wsparcie w zakresie wyboru szkoleń odpowiadających ich potrzebom i w zakresie dostępu do nich. Zapewniłoby to również optymalne inwestycje w szkolenie, ponieważ ściśle odpowiadałoby ono określonym potrzebom każdej osoby. W przypadku szkoleń ukierunkowanych na miejsca pracy – zastosowanie wyłącznie zindywidualizowanego podejścia może doprowadzić do osłabienia zależności między finansowaniem a treścią szkolenia, co z kolei spowoduje, że szkolenie będzie w mniejszym stopniu ukierunkowane na miejsca pracy, a tym samym niedostatecznie dostosowane do potrzeb pracodawców.

1.6. EKES podziela stanowisko zawarte w trójstronnej opinii ACVT, zgodnie z którym należy dostosować warunki dostępu do szkoleń i uprawnienia do korzystania z nich, uwzględniając różne sytuacje i okoliczności, a także przyjmując odpowiednio dobrane rozwiązania. Komitet wzywa Komisję do poszanowania podziału kompetencji i zasady pomocniczości, a także uwarunkowań krajowych i ram prawnych każdego państwa członkowskiego. Przyjmując i wdrażając propozycje dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych oraz mikroświadczeń, należy zapewnić ich zgodność z istniejącymi systemami kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego w państwach członkowskich, a także z rolą układów zbiorowych, uregulowaniami dotyczącymi warunków pracy i prawami pracowników do urlopu.

1.7. EKES apeluje do Komisji i państw członkowskich o stosowanie istniejących krajowych i sektorowych instrumentów oraz systemów finansowania, a także o wprowadzenie rozróżnienia między pojęciami „prawo/uprawnienie” i „rachunek szkoleniowy”, które to pojęcia w różnych państwach i sektorach nie zostały jeszcze zdefiniowane ani w prawodawstwie, ani w ramach układów zbiorowych. Zwraca się o zapewnienie we wnioskach, aby wszyscy dorośli, zwłaszcza z grup słabszych, mieli prawo dostępu do skutecznego i wysokiej jakości szkolenia pracowników sprzyjającego włączeniu społecznemu, do płatnego urlopu edukacyjnego, podnoszenia kwalifikacji, walidacji efektów nieformalnego i pozaformalnego uczenia się oraz do poradnictwa i doradztwa. Apeluje do państw członkowskich o usprawnienie w razie potrzeby systemów edukacji dorosłych oraz kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego w oparciu o skuteczny dialog społeczny i konsultacje z odpowiednimi zainteresowanymi stronami. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że indywidualne rachunki szkoleniowe można będzie wykorzystać na potrzeby szkoleń, walidacji i poradnictwa zawodowego.

1.8. Podkreśla też znaczenie standardów jakości na rynku szkoleniowym, zwłaszcza w odniesieniu do mikroświadczeń, oraz potencjalne zalety i wady różnych podejść do finansowania edukacji dorosłych (jak np. indywidualne rachunki szkoleniowe), uwzględniając stosunek kosztów do korzyści, obciążenia i koszty administracyjne, osiągniętą zmianę statusu (wyższy poziom kwalifikacji formalnych), gwarancję jakości, wyniki istotne z punktu widzenia rynku pracy, wartość dodaną dla rozwoju kariery zawodowej oraz wskaźnik uczestnictwa kluczowej grupy docelowej osób o niskich kwalifikacjach. Komitet wyraża ubolewanie, że Komisja nie przeprowadziła oceny skutków dla mikroświadczeń, ponieważ przedmiotowy wniosek może mieć wpływ na istniejące rozwiązania krajowe, zwłaszcza w zakresie kwalifikacji i układów zbiorowych. W związku z tym konieczne jest zapewnienie skutecznego dialogu społecznego i odpowiednich konsultacji, między innymi z udziałem zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego, na temat tego, czy i w jaki sposób europejskie inicjatywy dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych i mikroświadczeń mogą wnieść wartość dodaną w poprawę krajowych i sektorowych systemów kształcenia.

1.9. EKES podkreśla, że katalog mikropoświadczeń dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego powinien zostać opracowany przy udziale partnerów społecznych oraz organizatorów kształcenia i szkolenia w oparciu o standardy jakościowe. Katalog ten powinien zawierać efekty uczenia się w ramach mikropoświadczenia oraz ich uznawalność przez inne podmioty świadczące usługi edukacyjne i szkoleniowe, jak i przez pracodawców.

1.10. Komitet przypomina o tym, jak ważny jest płatny urlop szkoleniowy^(?), zgodnie także z konwencją MOP nr 140 (ratyfikowaną w 11 państwach członkowskich⁽³⁾). Zauważa też, że wniosek w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych powinien być zgodny z systemami krajowymi. Wzywa się w nim państwa członkowskie do opracowania systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych wyłącznie do celów związanych z rynkiem pracy, a w kilku państwach członkowskich płatny urlop szkoleniowy można wykorzystać także na potrzeby rozwoju osobistego lub ukończenia programu studiów (np. studiów wyższych).

1.11. EKES przypomina Komisji i państwom członkowskim, że skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w zarządzanie systemami edukacji dorosłych, szkoleń pracowników i płatnych urlopów szkoleniowych ma kluczowe znaczenie, włącznie z propagowaniem wspólnych działań wśród partnerów społecznych. Podkreśla też konieczność konsultowania się w sprawie kształcenia dorosłych z odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

1.12. Jednocześnie wzywa Komisję do wspierania wymiany dobrych praktyk i wzajemnego uczenia się przez państwa członkowskie, przy współudziale partnerów społecznych. Należy skoncentrować się na tym, w jaki sposób można zagwarantować skuteczny dostęp do szkoleń oraz jak ulepszyć systemy edukacji dorosłych w państwach członkowskich, w szczególności opracować strategię dotyczące podnoszenia kwalifikacji, jak również mechanizmy ich finansowania i formy szkoleń, w tym mikropoświadczenia. EKES wnioskuje też, aby włączyć trójstronny Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego (ACVT) w dalsze działania związane z omawianymi wnioskami oraz aby aktywnie uczestniczył on w sporządzaniu sprawozdań z realizacji inicjatyw i tworzeniu ram monitorowania we współpracy z Komitetem ds. Zatrudnienia.

1.13. Zwraca się do państw członkowskich, aby połączyły inicjatywy dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych i mikropoświadczeń z wdrażaniem zalecenia Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych⁽⁴⁾. Dzięki temu wszyscy dorośli o niskim poziomie kwalifikacji i umiejętności będą mogli rozwijać swoje umiejętności podstawowe i zawodowe, jak również otrzymają wsparcie i będą motywowani do udziału w szkoleniach służących poprawie ich sytuacji życiowej i szans na zatrudnienie. Ponadto w ten sposób 80 % dorosłych nabyte podstawowe umiejętności cyfrowe.

1.14. Komitet przypomina, że indywidualne rachunki szkoleniowe oraz podobne systemy finansowania powinny ułatwiać dostęp do uznanych i zatwierdzonych kursów szkoleniowych oraz umożliwiać pracownikom udział w procesach walidacji ich umiejętności i doświadczenia zawodowego. Mikropoświadczenia powinny zostać uznane przez właściwe władze z udziałem partnerów społecznych. EKES apeluje o szybkie i skuteczne wdrożenie zalecenia Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego⁽⁵⁾ oraz o przeznaczenie wystarczających środków publicznych na systemy walidacji w każdym państwie członkowskim. Zapewniając uznanie szkoleń, pracodawcy i związki zawodowe mogą pomóc pracownikom w podnoszeniu kwalifikacji i przyczynić się do rozwoju ich kariery zawodowej oraz sprawiedliwej transformacji na rynku pracy.

1.15. EKES uznaje za istotne, aby podejmowane inicjatywy uwzględniały potrzeby w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych i ogółu ludności aktywnej zawodowo (pracownicy i osoby samozatrudnione), a także innych grup docelowych (np. długotrwale bezrobotnych, osób nieaktywnych zawodowo, a zwłaszcza osób wracających do pracy po urlopie rodzicielskim⁽⁶⁾, osób z niepełnosprawnością, emerytów, kobiet, młodych ludzi w wieku poniżej 30 lat i młodzieży NEET), zapewniając im skuteczny dostęp do wysokiej jakości szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu. Należy niezwłocznie podjąć odpowiednie działania w związku ze szczególną sytuacją pracowników niestandardowych i osób samozatrudnionych, uznając przy tym kluczową rolę partnerów społecznych w szkoleniu pracowniczym. Kluczową rolę w zakresie wspierania szkoleń swoich pracowników odgrywają przedsiębiorstwa, a także państwa członkowskie, które przeznaczają środki umożliwiające dostęp do uczenia się dorosłych. Biorąc pod uwagę, że 90 % szkoleń związanych z pracą w UE finansują pracodawcy⁽⁷⁾, konieczne jest pełne uznanie i wsparcie ze strony UE dla ich zaangażowania i pozytywnej roli w rozwoju umiejętności.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16.

⁽⁵⁾ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:p11300_instrument_id:312285

⁽⁶⁾ Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1.

⁽⁸⁾ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658190/IPOL_STU\(2020\)658190_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658190/IPOL_STU(2020)658190_EN.pdf)

⁽⁹⁾ Sprawozdanie podsumowujące dane statystyczne na temat uczenia się dorosłych, KE, 2020/082020.

1.16. EKES wzywa państwa członkowskie do rozważenia ewentualnych instrumentów umożliwiających przenoszenie indywidualnych rachunków szkoleniowych, np. poprzez zawieranie umów dwustronnych. Wnioskuje o włączenie „systemu zarządzania z udziałem partnerów społecznych” do unijnych norm określających jakość mikropoświadczeń i postuluje, aby uwzględniać mikropoświadczenia na równi z pełnymi kwalifikacjami i szkoleniami pracowników. Komitet zwraca się do organizatorów szkoleń o opublikowanie katalogów oferowanych mikropoświadczeń wraz z efektami kształcenia oraz ich polityki w zakresie uznawania mikropoświadczeń przez innych organizatorów i przedsiębiorstwa. Poprawa dostępu do wszystkich form wysokiej jakości kształcenia i szkolenia sprzyjającego włączeniu społecznemu (w tym do mikropoświadczeń) dla wszystkich osób uczących się, w tym dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej i szczególnie wrażliwych, stanowi ważny element zapewniający równy dostęp do pełnych programów studiów i kwalifikacji. Należy udzielić skutecznego wsparcia (finansowego i pozafinansowego) osobom wykonującym pracę w niestandardowych formach, aby umożliwić im dostęp do szkoleń, a także do mikropoświadczeń, służących rozwojowi zawodowemu i mobilności, zapewniając dostępność i użyteczność materiałów i narzędzi szkoleniowych, niezależnie od tego, czy są one wirtualne, czy nie, zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102⁽⁸⁾.

2. Uwagi ogólne

2.1. W dniu 10 grudnia 2021 r. Komisja Europejska opublikowała wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych⁽⁹⁾ oraz wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia⁽¹⁰⁾. Inicjatywy te mają wspierać plan działania na rzecz realizacji Europejskiego filaru praw socjalnych, określający nowy cel, zgodnie z którym do 2030 r. co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach. Dzięki temu każdy będzie miał „prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie” (zasada 1), „niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy” (zasada 5), w tym „prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego” (zasada 4). W tym kontekście jest też ważne, aby inwestycje, konieczne reformy i skuteczny dialog społeczny wspierający rozwój umiejętności, zgodnie z pierwszą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych dotyczącą prawa do szkolenia i uczenia się przez całe życie, były włączone w ramy europejskiego semestru.

2.2. 16 sierpnia 2021 r. trójstronny Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego (ACVT), złożony z przedstawicieli rządów i partnerów społecznych, przyjął opinię w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych i zwiększenia oferty szkoleniowej w Europie, wnosząc tym samym swój wkład w prace nad wnioskiem dotyczącym indywidualnych rachunków szkoleniowych⁽¹¹⁾. W opinii trójstronnej podkreślono, że „pandemia COVID-19, cyfryzacja i dekarbonizacja mają ogromny wpływ na europejską gospodarkę, przemysł i europejską siłę roboczą, która stoi przed bardzo trudnym zadaniem dostosowania się do szybko zmieniających się warunków pracy. Pandemia przyspieszyła zmiany strukturalne w wielu sektorach, zwiększając tempo transformacji ekologicznej i cyfrowej. Nakładają się na to ciągłe wyzwania związane ze zmianami demograficznymi, nowymi potrzebami szkoleniowymi i niedopasowaniem umiejętności”. Opinia trójstronna podkreśla ponadto, że „biorąc pod uwagę wszystkie uwarunkowania rynku pracy, [...] należy dostosować warunki dostępu do szkoleń i uprawnień do korzystania z nich, uwzględniając różne sytuacje i okoliczności, a także przyjmując odpowiednio dobrane rozwiązania”.

2.3. We wnioskach z projektu 2021 europejskich partnerów społecznych dotyczącego umiejętności, innowacji i szkoleń znajduje się m.in. stwierdzenie, że „przedsiębiorstwa i pracownicy odgrywają kluczową rolę w innowacjach i rozwoju nowych umiejętności i kompetencji, nabywanych dzięki szkoleniom pracowniczym, które mają zasadnicze znaczenie dla dostosowania się do zmieniającego się rynku pracy. Z tego względu niezwykle istotne jest zapewnienie szkoleń pracowniczych i dostępu do szkoleń, które odpowiadają potrzebom pracodawców i pracowników w zakresie rozwoju innowacyjnych technologii i modeli biznesowych oraz umożliwiają pracownikom znalezienie i utrzymanie pracy zgodnej z ich umiejętnościami, oczekiwaniami i kompetencjami”⁽¹²⁾. Najważniejszym wyzwaniem w tym zakresie jest zapewnienie, by różne dostępne narzędzia, takie jak bony, płatne urlopy szkoleniowe (przewidziane ustawowo lub w ramach układów zbiorowych), indywidualne rachunki szkoleniowe lub fundusze szkoleniowe (międzybranżowe lub sektorowe), współdziałały ze sobą i były dostosowane do ram instytucjonalnych danego państwa⁽¹³⁾.

2.4. W niektórych państwach członkowskich ustawodawstwo krajowe i układy zbiorowe zapewniają prawo do kształcenia i szkolenia, w tym do edukacji i szkolenia dorosłych, oraz do płatnego urlopu szkoleniowego w przypadku szkoleń związanych z wykonywaną pracą. W Europie partnerzy społeczni, dialog społeczny i rokowania zbiorowe przyczyniają się w poszczególnych krajach na różne sposoby do ułatwiania pracownikom skutecznego dostępu do szkoleń.

⁽⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1).

⁽⁹⁾ COM(2021) 773 final.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 770 final.

⁽¹¹⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catID=1223&furtherNews=yes&newsId=10081>

⁽¹²⁾ BusinessEurope: „Skills, innovation and the provision of, and access to training”.

⁽¹³⁾ Baza danych Cedefopu na temat finansowania edukacji dorosłych.

Istniejący system kształcenia na poziomie krajowym lub sektorowym albo inne alternatywne podejścia do modelu indywidualnych rachunków szkoleniowych może być postrzegany jako lepiej dostosowane do wspierania oferty szkoleniowej w warunkach danego państwa. Należy uwzględnić i zapewnić skuteczne zaangażowanie krajowych i branżowych partnerów społecznych w tym zakresie.

2.5. Zróżnicowane ramy prawne i ramy układów zbiorowych stanowią odzwierciedlenie decyzji każdego państwa członkowskiego o przyjęciu i wdrożeniu własnej polityki szkoleniowej oraz wykorzystaniu istniejących mechanizmów finansowania. W związku z tym indywidualne rachunki szkoleniowe stanowią tylko jedno z podejść i narzędzi finansowych rozważanych przez państwa członkowskie i partnerów społecznych UE. Podejście uniwersalne nie przyniesie oczekiwanych rezultatów i należy uwzględnić różne systemy szkoleniowe i specyfikę poszczególnych branż w państwach członkowskich. Decyzja w sprawie przyjęcia lub odrzucenia indywidualnych rachunków szkoleniowych jako jednego z mechanizmów zapewniania i finansowania szkoleń musi pozostać w pełni w kompetencjach państw członkowskich, podobnie jak uregulowanie rynku szkoleń na szczeblu krajowym. EKES podkreśla, że państwa członkowskie, w porozumieniu z partnerami społecznymi, mogą zrezygnować z podejścia opartego na indywidualnych rachunkach szkoleniowych, dostosowując lub rozwijając swoje dotychczasowe podejście do oferty szkoleniowej.

2.6. Komitet zaznacza przy tym, że „środki przedstawione w niniejszym zaleceniu nie powinny zastępować szkoleń organizowanych przez pracodawców, przez publiczne i prywatne służby zatrudnienia, wsparcia publicznego dla instytucji kształcenia i szkolenia ani innych rodzajów wsparcia”⁽¹⁴⁾. Podziela stanowisko, że zalecenie to „nie powinno [...] uniemożliwiać państwom członkowskim utrzymania lub ustanowienia bardziej zaawansowanych przepisów dotyczących kształcenia/szkolenia dorosłych niż te zalecane w niniejszym dokumencie”⁽¹⁵⁾ oraz że „nie powinno ograniczać autonomii partnerów społecznych, w przypadku gdy odpowiadają oni za tworzenie programów szkolenia i za zarządzanie nimi”⁽¹⁶⁾.

2.7. EKES nawiązuje do swojej niedawnej opinii⁽¹⁷⁾, w której zwraca uwagę, że „szybkemu wynajdowaniu i rozpowszechnianiu nowych technologii musi towarzyszyć skuteczne podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie”. Podkreśla, że wpływ kryzysu związanego z COVID-19 na społeczeństwo i gospodarkę Europy jeszcze bardziej uwidocznili znaczenie skutecznej polityki kształcenia i szkolenia oraz wysokiej jakości miejsc pracy we wspieraniu trwałej i sprawiedliwej odbudowy społecznej i gospodarczej oraz zwiększania odporności, co ma kluczowe znaczenie dla przezwyciężenia skutków pandemii w Europie. Inwestycje w edukację dorosłych i rozwój umiejętności mogą odegrać kluczową rolę w odbudowie gospodarczej i Europy socjalnej”.

2.8. EKES przypomina, że dorośli i osoby pracujące napotykają liczne przeszkody w dostępie do szkoleń, takie jak brak czasu, niewystarczające środki finansowe, brak motywacji, kwestia wysokiej jakości poradnictwa i doradztwa, a czasem brak dostępu do szkoleń wysokiej jakości, a także wsparcia ze strony miejsca pracy (zastępstwa), zwłaszcza w MŚP, oraz nieprzestrzeganie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Umożliwienie im samodzielnego decydowania o własnej ścieżce szkoleniowej jest ważne, o ile istnieje gwarancja skutecznego wsparcia w dostępie do szkoleń istotnych dla rynku pracy oraz ich realizacji. Obejmuje to wspieranie obywateli poprzez zapewnianie doradztwa i wskazówek dotyczących odpowiednich rodzajów szkoleń. Pracownikom należy zapewnić dostęp do szkoleń organizowanych przez przedsiębiorstwa, a pracownicy o niskich umiejętnościach zawodowych potrzebują ukierunkowanego wsparcia, zwłaszcza w odniesieniu do szkoleń przez internet. „Szkolenia internetowe stwarzają wiele możliwości szerszego dostępu do edukacji dorosłych, ale pracownicy o niskich umiejętnościach zawodowych mogą nie posiadać kompetencji pozwalających im w pełni wykorzystać ten rodzaj szkoleń i wymagać dodatkowego wsparcia”⁽¹⁸⁾.

2.9. Aby wyeliminować różne czynniki utrudniające dostęp do szkoleń i zwiększyć motywację osób dorosłych do uczestnictwa w nich, należy przeanalizować te przeszkody także z punktu widzenia statusu zatrudnienia i wykształcenia danej osoby. Instrument ten należy wesprzeć skutecznym ukierunkowaniem i doradztwem. Konieczne jest też usprawnienie strategii informacyjnej. W celu zmniejszenia istniejącego niedopasowania umiejętności należy z wyprzedzeniem określić potrzeby szkoleniowe i odpowiednio ukierunkować ofertę edukacyjną. Niezbędne są też kompleksowe systemy wspierające proces uczenia się, aby zapewnić silniejszą synergię między zachętami finansowymi, usługami poradnictwa oraz dostępem do procedur walidacji i uznawania kwalifikacji⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁴⁾ COM(2021) 773 final.

⁽¹⁵⁾ COM(2021) 773 final.

⁽¹⁶⁾ COM(2021) 773 final.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16.

⁽¹⁸⁾ OECD: „Building back better: enhancing equal access to opportunities for all”.

⁽¹⁹⁾ Cedefop (2020), Empowering people to cope with change.

2.10. EKES wyraża przekonanie, że zastosowanie wyłącznie zindywidualizowanego podejścia może doprowadzić do osłabienia zależności między finansowaniem a treścią szkolenia, co z kolei spowoduje, że szkolenie będzie w mniejszym stopniu ukierunkowane na miejsca pracy, a tym samym niedostatecznie dostosowane do potrzeb pracodawców. Biorąc pod uwagę, że 90 % szkoleń związanych z pracą w UE finansują pracodawcy⁽²⁰⁾, konieczne jest pełne uznanie i wsparcie ze strony UE dla ich zaangażowania i pozytywnej roli w rozwoju umiejętności. Ważną rolę do odegrania we wspólnym rozwijaniu oferty szkoleniowej i zwiększaniu uczestnictwa w kształceniu mają partnerzy społeczni. Szczególnie skutecznym sposobem realizacji szkoleń w odpowiedzi na potrzeby określone na szczeblu krajowym i sektorowym są fundusze szkoleniowe zarządzane przez partnerów społecznych. Należy doceniać i wspierać finansowy i niefinansowy wkład poszczególnych podmiotów.

2.11. EKES dostrzega uzupełniającą wartość mikropoświadczeń w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji przy jednoczesnym uwzględnieniu zmieniających się potrzeb rynku pracy. Z zadowoleniem przyjmuje również fakt, że zachęca się państwa członkowskie, aby włączyły mikropoświadczenia do krajowej polityki zatrudnienia, obejmującej aktywną politykę rynku pracy, w celu zmniejszenia niedopasowania umiejętności do potrzeb poszczególnych sektorów i regionów, z zapewnieniem dostępu do pełnych kwalifikacji. Odnosząc się do możliwości łączenia mikropoświadczeń, Komitet podkreśla, że nie należy ich postrzegać jako alternatywy dla pełnych kwalifikacji. Z tego względu warto zachęcać państwa członkowskie, aby włączały mikropoświadczenia do krajowych ram kwalifikacji. Do ich opracowywania na szczeblu krajowym oraz do rozważenia, w jaki sposób mikropoświadczenia mogą być uznawane i dodawane do kwalifikacji częściowych, należy zaangażować partnerów społecznych.

2.12. Mikropoświadczenia, o ile standardy ich jakości zostaną dobrze zdefiniowane i wyjaśnione osobom uczącym się, mogą stanowić ważną pomoc w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji osób dorosłych lub w przechodzeniu do nowych możliwości zatrudnienia. Choć mogą stanowić formę szkolenia dostępną w ramach ewentualnego indywidualnego rachunku szkoleniowego, należy traktować je jako odrębne od takiego rachunku oraz jako element zestawu dodatkowych narzędzi służących ciągłemu uczeniu się. EKES z zadowoleniem zauważa też, że wśród podmiotów oferujących mikropoświadczenia w projekcie zalecenia wymienia się partnerów społecznych i zachęca państwa członkowskie do wspierania rozwoju mikropoświadczeń opracowywanych i zatwierdzanych przez przedstawicieli pracodawców i pracowników w drodze dialogu społecznego.

3. Uwagi szczegółowe

3.1. Swobodny przepływ pracowników może pomóc w rozwiązywaniu problemów związanych z niedopasowaniem umiejętności do potrzeb i niedoborami kadrowymi. Tworzenie przepisów dotyczących wymaganych kwalifikacji musi pozostać w kompetencjach państw członkowskich przy udziale partnerów społecznych, na przykład w zakresie walidacji umiejętności, w tym mikropoświadczeń, przy jednoczesnym ograniczaniu liczby zawodów regulowanych. Ważnym elementem będzie też lepsze dopasowanie wykwalifikowanych obywateli państw trzecich do wolnych miejsc pracy w zależności od poziomu kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Znaczącą rolę w tym zakresie może odegrać przygotowywany przez Komisję pakiet dotyczący umiejętności i talentów⁽²¹⁾, w tym możliwe scenariusze utworzenia unijnej puli talentów.

3.2. Układy zbiorowe są ważnym środkiem, który umożliwia zapewnienie płatnego urlopu szkoleniowego w celu ułatwienia pracownikom dostępu do szkoleń istotnych dla rynku pracy. Odgrywają one szczególnie ważną rolę w ustalaniu możliwości dostępu do płatnego urlopu szkoleniowego dla pracowników MŚP, które zazwyczaj odczuwają większą utratę zdolności produkcyjnych podczas nieobecności związanej ze szkoleniem. Należy podkreślić, że inicjatywy ustawodawcze na szczeblu unijnym lub krajowym nie mogą podważać procesu rokowań zbiorowych ani autonomii partnerów społecznych w poszukiwaniu rozwiązań problemów, które są ważne dla dobrze funkcjonujących krajowych rynków pracy, w tym rozwiązań dotyczących rozwoju umiejętności i zmiany kwalifikacji oraz wysokiej jakości miejsc pracy dla pracowników w kontekście sprawiedliwej transformacji.

3.3. Podkreśla też znaczenie standardów jakości na rynku szkoleniowym, zwłaszcza w odniesieniu do mikropoświadczeń, oraz potencjalne zalety i wady różnych podejść do finansowania edukacji dorosłych, jak na przykład indywidualne rachunki szkoleniowe, uwzględniając stosunek kosztów do korzyści, obciążenia i koszty administracyjne, osiągniętą zmianę statusu (wyższy poziom kwalifikacji formalnych), gwarancję jakości, wyniki istotne z punktu widzenia rynku pracy, wartość dodaną dla rozwoju kariery zawodowej oraz wskaźnik poziomu uczestnictwa kluczowej grupy docelowej osób o niskich kwalifikacjach. W tym celu konieczne jest zapewnienie skutecznego dialogu społecznego i odpowiednich konsultacji, między innymi z udziałem zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego, na temat tego, czy i w jaki sposób europejskie inicjatywy dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych i mikropoświadczeń mogą wnieść wartość dodaną

⁽²⁰⁾ Sprawozdanie podsumowujące dane statystyczne na temat uczenia się dorosłych, KE, 2020/082020.

⁽²¹⁾ Przewidziany na kwiecień 2022 r.

w poprawę krajowych i sektorowych systemów kształcenia. EKES podkreśla, że katalog mikroświadczeń dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego powinien zostać opracowany przy udziale partnerów społecznych oraz organizatorów kształcenia i szkolenia w oparciu o standardy jakościowe. Katalog ten powinien zawierać efekty uczenia się w ramach mikroświadczenia oraz ich uznawalność przez inne podmioty świadczące usługi edukacyjne i szkoleniowe, jak i przez pracodawców.

3.4. EKES uznaje za istotne, aby podejmowane inicjatywy uwzględniały potrzeby w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych oraz ogółu ludności aktywnej zawodowo (pracownicy i pracownice oraz osoby samozatrudnione), a także innych grup docelowych (np. długotrwale bezrobotnych, osób nieaktywnych zawodowo, osób z niepełnosprawnością, emerytów i młodzieży NEET), zapewniając im dostęp do wysokiej jakości skutecznych szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu, które zwiększą ich szanse na zatrudnienie. W tym kontekście ważne jest, aby państwa członkowskie zapewniły odpowiednie środki na dostęp do edukacji dorosłych. Nie bez znaczenia pozostaje też rola przedsiębiorstw wspierających szkolenia pracowników związane z wykonywaną przez nich pracą. Należy niezwłocznie podjąć odpowiednie działania w związku ze szczególną sytuacją pracowników niestandardowych i osób samozatrudnionych, której nie zaradzą jedynie indywidualne rachunki szkoleniowe i mikroświadczenia, uznając przy tym kluczową rolę partnerów społecznych w szkoleniu pracowniczym.

Bruksela, dnia 18 maja 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
